АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЦЕНТРОСОЮЗА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ КООПЕРАЦИИ»

**КАЗАНСКИЙ КООПЕРАТИВНЫЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)**

Кафедра «Бухгалтерский учет и финансы»

**Курсовая работа**

по дисциплине «Бухгалтерский финансовый учет»

тема: «Основное содержание и порядок ведения учета труда и его оплаты»

Выполнила студентка

2 курса 1922 специальности

080109 «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»

Файзеханова Э.Р.

Руководитель:

Ветошина Е.Ю.

Казань, 2010

**СОДЕРЖАНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ

1. Сущность оплаты труда в современных условиях

1.1 Понятие, сущность и экономическое содержание заработной платы

1.2 Виды и формы оплаты труда

2. Организация учета труда и его оплаты на предприятии ООО «Энергия-СТ»

2.1 Краткая характеристика предприятия ООО «Энергия-СТ». Анализ его обеспеченности трудовыми ресурсами и формирование фонда оплаты труда

2.2 Учет расчетов с персоналом по оплате труда

3. Рекомендации по совершенствованию учета расчетов по оплате труда

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

ПРИЛОЖЕНИЯ

**ВВЕДЕНИЕ**

Проблема оплаты труда - одна из ключевых в российской экономике. От ее успешного решения во многом зависят как повышение эффективности производства, так и рост благосостояния людей, благоприятный социально-психологический климат в обществе. Одним из основных принципов организации оплаты труда в современной экономике является принцип материальной заинтересованности работника в результатах своего труда.

Актуальность темы данной дипломной работы с научной точки зрения заключается в том, что проблема задолженности по оплате труда, которая остается одной из наиболее острых проблем, вызывающих социальную напряженность. Актуальность выбранной темы исследования объясняется зависимостью величины оплаты труда от уровня жизни населения любой страны. Для подавляющего большинства людей оплата труда является основным источником дохода. Поэтому вопросы, связанные с оплатой труда (ее величиной, формой начисления и выплаты и другие), являются одними из наиболее актуальных как для работников, так и для руководителей исследуемой компании.

В настоящее время проблемная ситуация с организацией учета расчетов по оплате труда связана с решением важнейших задач учета труда и его оплаты на предприятии: своевременно (в установленные сроки) производить расчеты с персоналом организации по оплате труда (начисление заработной платы и прочих выплат, сумм к удержанию и выдаче на руки); своевременно и правильно относить на себестоимость продукции (работ, услуг) суммы начисленной заработной платы и отчисление органами социального страхования; собирать и группировать показатели по труду и заработной плате для целей оперативного руководства и составления необходимых расчетов. Учет расчетов по оплате труда должны обеспечивать оперативный контроль за количество и качеством труда, этому способствует применение унифицированных форм первичных документов.

Эффективная организация системы учета труда и его оплаты становится в настоящее время насущной проблемой, требующей если не немедленного, то достаточно оперативного решения.

На наш взгляд актуальность выбранной темы заключается в том, что учет расчетов по оплате труда по праву считается одной из наиболее трудоемких отраслей бухучета. Отчасти это связано с тем, что от бухгалтера-«трудовика» требуется умение применять множество первичных документов, которые надлежит выбрать из еще большего числа дублирующих документов. При этом даже если документы выбраны правильно, при некорректном их использовании возможно дублирование информации с утерей ценных сведений. Вот почему так важно уделять внимание учету расчетов по оплате труда на предприятиях.

Объектом данного исследования является предприятие ООО «Энергия-СТ». Предмет исследования – учет расчетов по оплате труда на примере организации ООО «Энергия-СТ».

Цель данного исследования является изучение актуальных проблем учета труда и его оплаты на предприятии. Для достижения поставленной цели были определены следующие задачи:

1. Определить сущность оплаты труда в современных условиях.

2. Изучить организацию учета начисления и распределения заработной платы на предприятии ООО «Энергия-СТ».

При написании данной работы были использованы специальная литература и периодические издания, которые способствовали раскрытию теоретической части материала. Кроме того, большое внимание было уделено нормативно-правовым документам, регламентирующим порядок учета расчетов по оплате труда, действующим в настоящее время.

Практический материал использован на основе предоставленных данных ООО «Энергия-СТ».

**1. Сущность оплаты труда в современных условиях**

**1.1 Понятие, сущность и экономическое содержание заработной платы**

Исходя из норм ТК РФ, заработная плата, или, иначе, оплата труда работника, представляет собой вознаграждение за труд, выплачиваемое как в денежной, так и в неденежной форме[[1]](#footnote-1). Размер отплаты труда складывается из нескольких элементов:

- основной элемент оплаты труда работника - вознаграждение за труд в соответствии с фактически отработанным временем, напрямую зависящее от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;

- наряду с вознаграждением за труд работник может получать компенсационные выплаты (доплаты и надбавки), связанные с работой в условиях, отклоняющихся от нормальных. А также - с работой в особых климатических условиях; работой на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению; иные выплаты компенсационного характера;

- кроме вышеперечисленного, при определении размера оплаты труда могут начисляться стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Основной считается заработная плата, начисляемая за отработанное время, количество и качество выполненных работ: по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, премии рабочим-сдельщикам и повременщикам, доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за работу в ночное время и другие систематические выплаты[[2]](#footnote-2).

К дополнительной относятся выплаты за непроработанное, но оплачиваемое время, предусмотренные трудовым законодательством: оплата очередных отпусков, перерывов в работе кормящих матерей, льготных часов подростков, за время выполнения государственных и общественных обязанностей, выходного пособия при увольнении и др.

Повременная заработная плата - это денежное вознаграждение, получаемое работником в зависимости от проработанного времени и его квалификации. При повременной системе оплаты труда работникам оплачивается то время, которое они фактически отработали. Она подразделяется на простую повременную и повременно-премиальную[[3]](#footnote-3).

При простой повременной системе оплаты труда организация оплачивает работникам фактически отработанное время. Если работнику установлена часовая ставка, то заработная плата начисляется за то количество часов, которое он фактически отработал в конкретном месяце.

При повременно-премиальной системе оплаты труда заработная плата работников равна сумме заработка по тарифным повременным ставкам (окладам) и премий за выполнение соответствующих количественных и качественных показателей премирования[[4]](#footnote-4).

При сдельной оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из количества выполненной работы и сдельной расценки. Сдельная расценка - это величина заработной платы за каждое изделие, каждую выполненную работу (ее этап) или оказанную услугу.

Сдельная расценка представляет собой сумму часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, деленную на часовую (дневную) норму выработки. Норма выработки - это количество продукции, которое работник (группа работников) данной квалификации должен произвести в единицу времени в данных условиях.

При сдельной заработной плате денежное вознаграждение, которое работник получает, зависит от количества произведенной им продукции (объема выполненной им работы) за определенный период времени. Она подразделяется на прямую сдельную, сдельно-премиальную и аккордную.

При прямой сдельной заработной плате заработок определяется умножением количества произведенных изделий (операций) на сдельную расценку, которая определяется путем деления часовой тарифной ставки на норму выработки или умножения ее на норму времени. При этом исходят из тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, а не разряду рабочего[[5]](#footnote-5).

Сдельно-премиальная заработная плата - оплата труда по прямым сдельным расценкам с добавлением премии за выполнение и перевыполнение установленных количественных и качественных показателей и по условиям премирования.

Аккордная заработная плата - установленный заработок за выполнение всего комплекса работ (продукции). При ее исчислении учитываются нормы и расценки, предусмотренные для отдельных операций (а при их отсутствии - нормы и расценки, применяемые на аналогичных работах). Окончательный расчет по аккордному наряду производится после приемки всей работы[[6]](#footnote-6).

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Наряду с регулированием минимальной заработной платы на федеральном уровне ТК РФ (ст. 133.1) предоставляет право субъектам РФ устанавливать размер минимальной заработной платы, превышающий общефедеральный уровень.

Размер минимальной заработной платы в субъекте РФ может устанавливаться для работников, работающих на территории соответствующего субъекта РФ, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета. Размер минимальной заработной платы в субъекте РФ устанавливается с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте РФ. Размер минимальной заработной платы в субъекте РФ не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом[[7]](#footnote-7).

Основными показателями по труду являются, как правило: численность персонала, темпы роста производительности труда, фонд заработной платы, величина средней заработной платы, система окладов и тарифных ставок. В частных предприятиях меняется роль и место этих показателей, поскольку для рынка не имеет значения, какой фонд заработной платы сложился на том или ином предприятии и каков показатель средней заработной платы; важен показатель расходов на персонал, отнесенный к единице изделия, с одной стороны, а с другой - установление допустимой величины расходов на персонал, являющийся базой для планирования других показателей по труду[[8]](#footnote-8).

В качестве показателей результатов труда могут использоваться как количественные показатели (время, штуки, производительность, издержки и т.п.), так и качественные характеристики, отражающие полноту, сложность, своевременность и качество выполненной работы. Естественно, что количественные показатели предпочтительнее с точки зрения их точности и объективности оценки по отношению к сотруднику. Однако в реальной жизни далеко не всегда существует возможность использовать количественные показатели результатов труда для многих должностей, занимаемых работниками, и поэтому часто приходится пользоваться более субъективными, качественными характеристиками[[9]](#footnote-9).

К прочим операциям по расчетам с персоналом относят:

- расчеты по предоставленным займам;

- расчеты по возмещению материального ущерба;

- расчеты по технологическим нарушениям;

- расчеты за специальную одежду;

- расчеты за путевки;

- расчеты за имущество, проданное в кредит;

- расчеты по договорам страхования работников;

- иные расчеты.

**1.2 Виды и формы оплаты труда**

Формы заработной платы - это способ соотношения между трудом работника и размером его заработной платы. В зависимости от показателей измерения затрат труда различают повременную и сдельную формы заработной платы, которые являются основными. При этом как повременная, так и сдельная формы заработной платы имеют свои разновидности, которые принято называть системами. Выбор форм и систем оплаты труда зависит от организации производственного процесса. Право установления или изменения форм и систем оплаты труда принадлежит работодателю с учетом мнения представительного органа работников.

Трудовое законодательство предусматривает, что основной формой выплаты заработной платы является денежная форма. Иными словами, выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ, а именно в российских рублях[[10]](#footnote-10).

Наряду с денежной формой выплаты заработной платы трудовое законодательство предусматривает и иную - неденежную форму выплаты заработной платы. Исходя из норм ст. 131 ТК РФ, оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству РФ и международным договорам РФ. Работодатель вправе выплачивать заработную плату в неденежной форме в те случаях, если это предусмотрено коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника.

Законодатель вводит ограничения на выплату заработной платы в неденежной форме. В частности, доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы[[11]](#footnote-11).

Под системой оплаты труда следует понимать:

1) размеры тарифных ставок;

2) размеры окладов (должностных окладов);

3) размеры доплат и надбавок компенсационного характера.

При тарифной системе оплата труда работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, условий труда и ряда других факторов. Сложность выполняемой работы и квалификация работника определяются разрядом. При такой системе размер заработной платы может зависеть также и от условий труда (нормальные, тяжелые и вредные, особо тяжелые и особо вредные).

За работы с вредными условиями труда устанавливаются доплаты к окладу (тарифной ставке). Эти доплаты устанавливаются на основании нормативно-правовых актов, отраслевых тарифных соглашений и коллективных договоров. Тарифная система оплаты труда может применяться в повременной и сдельной форме[[12]](#footnote-12).

Оплата труда руководителей, специалистов и служащих при тарифной системе производится на основе схемы должностных окладов или согласно штатному расписанию. При этом организации могут устанавливать для таких категорий работников и иные виды оплаты труда (в процентах от выручки, в долях от прибыли и др.).

Бестарифная система оплаты труда основана на определении размера заработной платы каждого работника в зависимости от конечного результата работы всего коллектива, в состав которого входит работник. Принцип бестарифной системы оплаты труда заключается в том, что работнику присваивается определенный квалификационный уровень, но никакого твердого оклада или тарифной ставки не устанавливается[[13]](#footnote-13).

На практике нередко для одного и того же работника применяются различные сочетания нескольких форм оплаты труда, например повременная оплата и процент от выручки.

В доплаты и надбавки компенсационного характера, формирующие систему оплаты труда, наряду с прочими включаются:

- доплаты и надбавки за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- системы доплат и надбавок стимулирующего характера;

- системы премирования, устанавливаемые коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

В перечисленных системах оплаты труда можно выделить основные и системы, дополняющие основные системы оплаты. Так, к основным системам оплаты следует отнести оплату, определяемую на основании тарифных ставок и окладов. Доплаты и надбавки компенсационного характера дополняют эти основные системы оплаты труда[[14]](#footnote-14).

Ключевым при определении тарифных ставок и окладов является собственно способ учета трудовых затрат. На практике возможны два способа учета трудовых затрат:

1) пропорционально отработанному времени;

2) пропорционально количеству произведенной работником продукции надлежащего качества либо выполненных им операций.

При первом способе оплата труда работника осуществляется исходя из отработанного им времени и называется повременной. Таким образом, при повременной системе оплаты труда оплате подлежит фактически проработанное время на основе тарифной ставки. Возможны различные варианты установления тарифной ставки: часовые; дневные; месячные.

Собственно, вариант тарифной ставки зависит от принятой на данном предприятии единицы учета рабочего времени. Как правило, на практике используется повременная система оплаты труда на основе месячной тарифной ставки.

При повременной оплате мерой труда выступает рабочее время, и заработок работнику начисляется в соответствии с установленной тарифной ставкой (окладом) за фактически отработанное время. Повременная форма заработной платы имеет две системы: простую повременную и повременно-премиальную. В зависимости от способа начисления заработной платы повременная оплата подразделяется на три вида: почасовая, поденная и месячная. Соответственно, различают почасовые, дневные и месячные тарифные ставки[[15]](#footnote-15).

При сдельной оплате измерителем труда является количество выработанной работником продукции или оказанных услуг и заработок зависит от объема выполненной работы и установленных сдельных расценок за единицу работы. Сдельная расценка представляет собой размер оплаты труда работника за единицу произведенной продукции. Она определяется двумя способами[[16]](#footnote-16):

1) путем деления тарифной ставки на норму выработки;

2) путем умножения нормы времени на тарифную ставку работ соответствующего разряда.

Различают следующие разновидности сдельной оплаты:

1) прямая или «обычная сдельщина», при которой заработная плата растет прямо пропорционально выработке (чем больше, тем лучше);

2) сдельно-прогрессивная, при которой сдельные расценки увеличиваются с ростом выполнения норм выработки сверх 100% (применяется редко, например при необходимости увеличения выпуска отдельных единиц продукции);

3) сдельно-премиальная, которая сочетает сдельный заработок с премией;

4) аккордная, при которой устанавливаются расценки (нормированные задания) за объем работ по конечным результатам;

5) косвенная, устанавливающая оплату труда вспомогательного (подсобного) рабочего в зависимости от результатов работы обслуживаемого им основного сдельщика;

6) регрессивная, при которой выработка в пределах нормы оплачивается по установленной тарифной ставке, а сверх нормы - с понижающим коэффициентом[[17]](#footnote-17).

В зависимости от организации и учета труда различают индивидуальные и коллективные сдельные системы заработной платы.

Премиальная система является дополнительной, поощрительной системой заработной платы. Она обусловливает выплату дополнительного вознаграждения определенному кругу работников при достижении ими заранее установленных показателей и условий премирования.

Если основная заработная плата характеризует объективную сторону труда и выплачивается за затраты труда, то премия отражает субъективное отношение работника к своей трудовой деятельности, его трудовую активность и выдается за результаты труда. На практике такую систему оплаты нередко называют бонусной. Она включает две составляющие: оклад и бонус (процент от полученной организацией прибыли). Эта система, применяемая преимущественно в торговле и страховании, построена на оценке личного участия работника в получении прибыли (например, определенный процент за проданную единицу товара или от заключенного договора страхования)[[18]](#footnote-18).

В заключение данной главы можно сделать вывод, что оплата труда работника, представляет собой вознаграждение за труд, выплачиваемое как в денежной, так и в неденежной форме. Выбор формы и системы оплаты труда принадлежит работодателю, при этом основной формой оплаты труда в соответствии с законодательством является денежная форма.

**2. Организация учета труда и его оплаты на предприятии ООО «Энергия-СТ»**

**2.1 Краткая характеристика предприятия ООО «Энергия-СТ». Анализ его обеспеченности трудовыми ресурсами и формирование фонда оплаты труда**

Полное фирменное наименование предприятия - Общество с ограниченной ответственностью «Энергия-СТ».

Основным видом деятельности ООО «Энергия-СТ» является производство и реализация емкостей (подземные и надземные), аппаратов емкостных, насосов, резервуаров для наземного и подземного размещения , дополнительного навесногооборудования для резервуаров, оборудования для АЗС, компрессоров, редукторов, теплообменников, подогревателей и оборудование КИПиА.

Бухгалтерский учет в ООО «Энергия-СТ»ведется бухгалтерией организации, возглавляемой главным бухгалтером, на основании статьи 6 Федерального Закона от 21.11.96 № 129-ФЗ «О бухгалтерском учете», Раздела 1 Положения о порядке ведения бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации, утвержденного приказом Минфина РФ от 29.07.98 № 34 н. Согласно статье 10 Федерального закона от 21.11.96 № 129-ФЗ «О бухгалтерском учете», в ООО «Энергия-СТ» применяется журнально-ордерная форма бухгалтерского чета с использованием программы «1С: Бухгалтерия 7.7», учитывающей специфику деятельности в области права, и разработанной при соблюдении российских методологических правил бухгалтерского учета.

Штат организации состоит из семидесяти пяти человек. Штатное расписание предприятия представлено в Приложении 1.

На результаты производственно-хозяйственной деятельности организации ООО «Энергия-СТ», динамику выполнения планов производства оказывает влияние своевременный и достоверный учет расчетов по оплате труда. При изучении показателей расчетов по оплате труда в первую очередь обращается внимание на то, как организация обеспечена необходимым персоналом.

Работники организации ООО «Энергия-СТ» подразделяются на две основные группы:

1) промышленно-производственный персонал (ППП) - работники, непосредственно участвующие в производственном процессе или обслуживающие этот процесс. В частности, к ППП относятся юристы, специалисты, административно-управленческий персонал;

2) непромышленный персонал - работники, непосредственно не связанные с основной деятельностью организации, но создающие нормальные условия для воспроизводства рабочей силы. К этой группе работников относится персонал жилищно-коммунальных хозяйств (ЖКХ), детских учреждений, организаций культурно-бытового обслуживания.

Составим таблицу данных по среднесписочной численности персонала организации ООО «Энергия-СТ» (таблица 2.1).

Таблица 2.1 Данные о среднесписочной численности персонала

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Лимит  численности | Фактически | | Отклонения фактических данных | | | |
| 2008 г. | 2009 г. | от лимита | | от предыдущего  года | |
| количество | % | количество | % |
| 1. Количество  всего персонала  организации | 1030 | 1027 | 1026 | -3 | -0,3 | +1 | +0,1 |
| 2. ППП | 985 | 984 | 985 | -1 | -0,1 | -1 | -0,1 |
| в том числе:  рабочие | 775 | 782 | 786 | +7 | +0,9 | -4 | -0,5 |
| ИТР | 157 | 149 | 145 | -8 | -5,1 | +4 | +2,8 |
| служащие | 51 | 51 | 53 | - | - | -2 | -3,8 |
| Младший  обслуживающий  персонал | 2 | 2 | 1 | - | - | +1 | +50,0 |
| 3. Персонал, занятый в  непромышленных сферах | 45 | 43 | 41 | -2 | -4,4 | +2 | +4,9 |

Из таблицы 2.1 можно сделать вывод, что организация практически полностью обеспечена трудовыми ресурсами, то есть в целом в организации лимит численности выдерживается.

На структуру персонала ООО «Энергия-СТ» оказывают влияние особенности производства, его специализация и масштабы производственного процесса, то есть удельный вес каждой категории работающих зависит от развития техники, технологии и организации производства. Так, например, повышение организационно-технического уровня производства способствует относительному сохранению численности служащих и росту рабочих в общей численности организации, а совершенствование техники, технологии и организации производства приводит к сокращению работников вспомогательных производств и росту основных рабочих.

По данным таблицы 4 можно сделать вывод, что фактически численность всего персонала предприятия ниже лимита на 3 человека, или 0,3%; в то же время лимит численности рабочих превышен на 7 человек, или 0,9%. Но это превышение не повлияло на общий лимит численности в связи со снижением лимита численности инженерно-технических работников (ИТР) на 8 человек, или 5,1%.

Проанализируем, привело ли большое количество рабочих к дополнительному выпуску продукции, а неукомплектованность штата ИТР - к ухудшению работы технических служб организации. Из сравнения данных, полученных в 2009 и 2008 гг., можно сделать следующие выводы:

- фактическая численность всего персонала увеличилась на 1 работника, а по ИТР - на 4 работников;

- количество рабочих сократилось на 4 человека.

Уменьшение количества рабочих может оцениваться как положительный фактор, так как это произошло в результате повышения уровня механизации труда;

- количество персонала непромышленной сферы увеличилось по сравнению с предыдущим годом, но все равно еще меньше на 2 человека лимита численности работающих в этой сфере.

Таким образом, недостаток рабочей силы приводит к отступлению от установленной технологии и непроизводительным выплатам, а излишек - к недогрузке рабочих и использованию рабочей силы не по прямому назначению и снижению производительности труда.

Проанализируем динамику оплаты труда на предприятии ООО «Энергия-СТ». Данные по оплате труда предприятия за 2007 – 2009 гг. занесем в таблицу 2.2.

Таблица 2.2 Расходы на оплату труда предприятия за 2007-2009 гг., тыс. руб.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2007 г. | 2008 г. | 2009 г. | Изменения 2009/2007 гг., (+,-) |
| Расходы на оплату труда | 8197 | 10560 | 12106 | 3909 |

Проанализировав данные таблицы 2.2 можно сделать следующий вывод: общая величина средств, направляемых на оплату труда, позволяет констатировать, что в 2009 г. по сравнению с 2007 г. расходы на оплату труда предприятия ООО «Энергия-СТ» возросли на 3909 тыс. руб. или на 47,7%.

За исследуемый период на предприятии ООО «Энергия-СТ» наблюдается рост оплаты труда. При этом среднесписочная численность работников предприятия существенно не изменялась (таблица 2.1).

Рост цен на потребительские товары и услуги в условиях сложившейся сложной экономической ситуации привел к повышению тарифных ставок и должностных окладов работников в ООО «Энергия-СТ» в среднем на 25%, чтобы в условиях инфляции сохранить прежний уровень воспроизводства рабочей силы. Для более детального анализа оплаты труда необходимо проанализировать изменения фонда оплаты труда исследуемого предприятия ООО «Энергия-СТ» за 2007-2009 гг. Анализ изменения фонда оплаты труда в целом по организации включает изучение причин изменения оплаты отпусков, за сверхурочную работу, стаж работы, штрафные санкции, выплаты премий и других видов доплат, в том числе за счет средств, выделяемых из чистой прибыли предприятия. Рассмотрим анализ изменения оплаты труда по данным организации ООО «Энергия-СТ» (таблица 2.3).

Таблица 2.3 Динамика оплаты труда организации ООО «Энергия-СТ», тыс. руб.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Вид оплаты | Годы | | | 2009 г. к 2007 г., (+, -) |
| 2007 | 2008 | 2009 |
| 1. Фонд оплаты труда, всего | 7 570 | 9 945 | 11 153 | 3 583 |
| В том числе:  1.1. По сдельным расценкам | 404 | 1 463 | 1 716 | 1 312 |
| 1.2. По тарифным ставкам | 4 727 | 7 940 | 3 663 | -1 064 |
| 1.3. Премии за производственные результаты | 2 271 | 298 | 5 378 | 3 107 |
| 1.4. Доплаты за профессиональное мастерство | 26 | 36 | 52 | 26 |
| 1.5. Доплаты за работу в праздничные дни | 8 | 12 | 16 | 8 |
| 1.6. Оплата ежегодных и дополнительных отпусков | 108 | 148 | 246 | 138 |
| 1.7. Оплата труда совместителей | 26 | 48 | 82 | 56 |
| 2. Выплаты из чистой прибыли, всего | 495 | 466 | 873 | 378 |
| В том числе:  2.1. Премии (8 марта, 23 февраля) | 261 | 281 | 580 | 319 |
| 2.2. Материальная помощь | 157 | 140 | 330 | 173 |
| 2.3. Премии к юбилею | 35 | 24 | 37 | 2 |
| 2.4. Дополнительный отпуск | 42 | - | - | - |
| 2.5. Оплата путевок на отдых и лечение | - | 21 | - | - |
| 3. Выплаты социального характера, всего | 132 | 149 | 80 | -52 |
| В том числе:  3.1. Пособия по временной нетрудоспособности | 111 | 141 | 68 | -43 |
| 3.2. Пособия матерям до 1,5 лет | 12 | - | - | - |
| 3.3. Стоимость проф. путевок | 9 | 8 | 12 | 3 |
| Итого расходов на оплату труда | 8 197 | 10 560 | 12 106 | 3 909 |

Анализ таблицы 6 позволяет констатировать, что в 2009 г. по сравнению с 2007 г. расходы на оплату труда возросли на 3909 тыс. руб. (47,7%). В наибольшей степени увеличилась переменная часть - премии работникам - в 2,4 раза. Рост оплаты труда работников по сдельным расценкам составил 4,2 раза, а заработная плата по тарифным расценкам снизилась на 22,5%.

Объем выплат из чистой прибыли за анализируемый период вырос более чем в 2 раза, прежде всего премии, выдаваемые работникам по праздникам, и средства на материальную помощь (более чем в 2 раза). Однако выплаты материальной помощи никаким стимулирующим воздействием не обладают.

В ООО «Энергия-СТ» оплаты за неотработанное время увеличились на 9.5%, рост которых автоматически связан с увеличением фонда оплаты труда, за счёт оплаты за отработанное время и единовременных поощрений на 5.6%, оплаты ежегодных очередных и дополнительных отпусков на 9.5%.

На материальную заинтересованность в улучшении результатов труда работников оказывает вознаграждение по итогам деятельности предприятия за год. Они увеличились 2,51 раза против прошлого года и к отчётному в 3,06 раза. За счёт этого вознаграждения, до отдано работникам недополученные своевременно от потребителей средств и зарезервированные средства самого предприятия.

Объемы выплат социального характера уменьшились на 38,7% тыс. руб. В результате произошли изменения и в структуре общих расходов на оплату труда, где более 90% приходится на фонд заработной платы. Выплаты из прибыли в структуре средств на потребление возросли с 6 до 7,2%. По данным таблицы 2.3 можно сделать вывод, что основную долю составляет оплата труда по тарифным ставкам – 63%. Значительную долю составляют также премии за производственные результаты – 30 %.

Оплата по сдельным расценкам, оплата ежегодных и дополнительных отпусков, а также оплата труда совместителей в 2007 году на предприятии составляли незначительные доли в общем объеме фонда оплаты труда.

В 2008 году структура фонда оплаты труда предприятия ООО «Энергия-СТ» претерпела некоторые изменения. Так, доля оплаты труда по тарифным ставкам увеличилась с 63 до 80%. Выросла также доля оплаты труда по сдельным расценкам с 5 до 15%. Доля оплаты ежегодных оплачиваемых отпусков с 2007 по 2008 годы не изменилась и составила 2%.

Напротив, премии за производственные результаты снизились, как в денежном выражении с 2271 тыс. руб. до 298 тыс. руб., так и в процентном соотношении с 30 до 3%. Сокращение премий за производственные результаты было связано со сложившейся в 2008 году сложной экономической ситуацией в стране и снижением прибыли предприятия.

Соотношение между тарифными ставками и регулярными стимулирующими выплатами в анализируемом периоде улучшились. Удельный вес тарифных выплат повысился в то время как доля регулярных стимулирующих выплат снизился. Это означает, что самая активная переменная часть заработка не превращается в механическую прибавку к тарифной оплате.

В 2009 году на предприятии значительно выросли премии за производственные результаты. Их доля в общем объеме фонда оплаты труда составила 48%. Это свидетельствует о том, что в отчётном периоде создавались предпосылки для более рациональной связи оплаты труда работников с результатами их деятельности, поскольку единовременные поощрения позволяют полнее оценить индивидуальную инициативность труда и индивидуального качества работников, проявившейся в процессе их трудовой деятельности.

За исследуемый период снизилась оплата труда по тарифным ставкам с 63 до 33% в общем объеме фонда оплаты труда.

В ООО «Энергия-СТ» за период с 2007 по 2009 годы в денежном выражении увеличились следующие показатели:

- доплаты за профессиональное мастерство с 26 до 52 тыс. руб., (на 100%). Данное увеличение связано с тем, что на предприятии ООО «Энергия-СТ» большое внимание стало уделяться высокому профессионализму работников. Поощрение профессионального мастерства ведет, в конечном счете, к росту рентабельности предприятия и его конкурентоспособности.

- доплаты за работу в праздничные дни с 8 до 16 тыс. руб. (на 100 %).

- оплата ежегодных и дополнительных отпусков.

- оплата труда совместителей.

В целом проанализировав изменения фонда оплаты труда предприятия ООО «Энергия-СТ» за 2007-2009 годы наблюдаем тенденцию роста общего объема фонда оплаты труда, а также всех его структурных показателей кроме оплаты труда по тарифным ставкам. Данный показатель за исследуемый период снизился с 4727 тыс. руб. до 3663 тыс. руб. При этом доля оплаты труда по тарифным ставкам на протяжении всего исследуемого периода остается основной.

**2.2 Учет расчетов с персоналом по оплате труда**

При приеме на работу в ООО «Энергия-СТ» работника с ним заключается трудовой договор (Приложение 2). Наем работника фиксируется в бухгалтерии посредством приказа о приеме работника на работу по форме № Т-1 (Приложение 3). Данный первичный учетный документ применяется для оформления и учета принимаемых на работу работников по трудовому договору. На основании этих документов делается запись в трудовую книжку работника, и заполняются соответствующие сведения в личной карточке

Аналитический учет оплаты труда в организации ведется по каждому работнику с использованием лицевых счетов рабочих и служащих по форме № Т-54а. Лицевые счета открываются на каждого работника организации в момент его принятия на работу. На основании лицевых счетов работников заполняются расчетно-платежная ведомость (форма №Т-49).

В январе некоторым работникам организации ООО «Энергия-СТ» начислена оплата труда в размере 31 000 руб. Работникам основного производства - 16 000 руб.; администрации организации - 15 000 руб. Количество работников - 7 человек, из них Абакумов О.Е., Васильев И.А., Петухова И.Н., Шестаков Г.В. - рабочие производственного цеха, Майоров Д.О. - начальник цеха, Кузнецов А.А. - руководитель отдела, Тимошенко Д.А. - бухгалтер.

Оплата труда работников составляет:

Абакумов О.Е. - 12500 руб.

Васильев И.А. - 13000 руб.

Кузнецов А.А. - 18500 руб.

Майоров Д.О. - 14000 руб.

Петухова И.Н. - 13000 руб.

Тимошенко Д.А. - 16500 руб.

Шестаков Г.В. - 13500 руб.

По решению суда Шестаков Г.В. ежемесячно уплачивает алименты в размере 900 руб. На основании распоряжения руководителя с доходов Васильева И.А. производятся ежемесячные удержания за причиненный организации материальный ущерб в размере 300 руб. В январе с Тимошенко Д.А. удержана своевременно не возвращенная сумма, выданная под отчет, в размере 460 руб. Оплата труда работникам организации производится путем зачисления на личный счет работника.

Аналитический учет ведется следующим образом.

1. Начисляется оплата труда по направлениям затрат (таблица 2.4).

Таблица 2.4 Начисление оплаты труда (руб.)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Фамилия, имя, отчество  работника | Направление затрат | | |
| основное  производство | общепроизводственные расходы | Общехозяйственные расходы |
| Абакумов О.Е. | 12 500,00 |  |  |
| Васильев И.А. | 13 000,00 |  |  |
| Кузнецов А.А. |  |  | 18 500,00 |
| Майоров Д.О. |  | 14 000,00 |  |
| Петухова И.Н. | 13 000,00 |  |  |
| Тимошенко Д.А. |  |  | 16 500,00 |
| Шестаков Г.В. | 13 500,00 |  |  |
| ИТОГО | 52 000,00 | 14 000,00 | 35 000,00 |

2. Начисляется единый социальный налог, зачисляемый в государственные внебюджетные фонды - Пенсионный фонд Российской Федерации (ПФР), Фонд социального страхования Российской Федерации (ФСС) и фонды обязательного медицинского страхования (ФОМС) - Федеральный и территориальные (таблица 2.5):

Таблица 2.5 Начисление ЕСН (руб.)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Направление затрат | Государственные внебюджетные фонды | | | |
| ПФР | ФСС | ФОМС (3,6%) | |
| ФФОМС | ТФОМС |
| Основное производство | 3 360,00 | 480,00 | 24,00 | 408,00 |
| Общепроизводственные расходы | 1 120,00 | 160,00 | 8,00 | 136,00 |
| Общехозяйственные расходы | 4 200,00 | 600,00 | 30,00 | 510,00 |
| ИТОГО | 8 680,00 | 1 240,00 | 62,00 | 1 054,00 |

3. Производятся удержания с доходов работников (таблица 2.6):

Таблица 2.6 Удержания с доходов работников (руб.)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Фамилия, имя,  отчество  работника | Удержано | | | |
| налог на доходы физических лиц | алименты | за материальный ущерб | невозвращенные  подотчетные суммы |
| Абакумов О.Е. | 1573,00 |  |  |  |
| Васильев И.А. | 1638,00 |  | 300,00 |  |
| Кузнецов А.А. | 2223,00 |  |  |  |
| Майоров Д.О. | 1768,00 |  |  |  |
| Петухова И.Н. | 1638,00 |  |  |  |
| Тимошенко Д.А. | 2093,00 |  |  | 460,00 |
| Шестаков Г.В. | 1638,00 | 900,00 |  |  |
| ИТОГО | 12571,00 | 900,00 | 300,00 | 460,00 |

Налог на доходы физических лиц рассчитывается следующим образом:

Абакумов О.Е. - 1573 руб. [(12500 руб. - 400 руб.) x 13%];

Васильев И.А. - 338 руб. [(13000 руб. - 400 руб.) x 13%];

Кузнецов А.А. - 2223 руб. [(18500 руб. - 400 руб. - 1000 руб.) x 13%];

Майоров Д.О. - 1768 руб. [(14000 руб. - 400 руб.) x 13%];

Петухова И.Н. - 1638 руб. [(13000 руб. - 400 руб.) x 13%];

Тимошенко Д.А. - 2093 руб. [(16500 руб. - 400 руб.) x 13%];

Шестаков Г.В. - 1638 руб. [(13500 руб. - 400 руб.) x 13%].

4. Составляется расчетная ведомость за январь 2009 г. (извлечение) (таблица 2.7):

Таблица 2.7 Извлечение из расчетной ведомости (руб.)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ФИО работника | Начислено | Удержано | | | | | К выдаче |
| НДФЛ | алименты | за материальный  ущерб | Невозвращенные подотчетные суммы | всего |
| Абакумов О.Е. | 12 500,00 | 1573,00 |  |  |  | 1807,00 | 10693,00 |
| Васильев И.А. | 13 000,00 | 1638,00 |  | 300,00 |  | 1938,00 | 11062,00 |
| Кузнецов А.А. | 18 500,00 | 2223,00 |  |  |  | 2223,00 | 16277,00 |
| Майоров Д.О. | 14 000,00 | 1768,00 |  |  |  | 1768,00 | 12232,00 |
| Петухова И.Н. | 13 000,00 | 1638,00 |  |  |  | 1638,00 | 2 740,00 |
| ТимошенкоД.А. | 16 500,00 | 2093,00 |  |  | 460,00 | 1 253,00 | 5 247,00 |
| Шестаков Г.В. | 13 500,00 | 1638,00 | 900,00 |  |  | 1 303,00 | 2 197,00 |
| ИТОГО | 31 000,00 | 12571,00 | 900,00 | 300,00 | 460,00 | 5 131,00 | 25 869,00 |

5. Выплачивается оплата труда (таблица 2.8):

Таблица 2.8 Выплата заработной платы (руб.)

|  |  |
| --- | --- |
| Фамилия, имя, отчество работника | Перечислено |
| Абакумов О.Е. | 10693,00 |
| Васильев И.А. | 11062,00 |
| Кузнецов А.А. | 16277,00 |
| Майоров Д.О. | 12232,00 |
| Петухова И.Н. | 2 740,00 |
| Тимошенко Д.А. | 5 247,00 |
| Шестаков Г.В. | 2 197,00 |
| ИТОГО | 25 869,00 |

В бухгалтерском учете ООО «Энергия-СТ» начисление заработной платы работникам фирмы отражается по кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», а корреспондирующий с ним счет зависит от того, в каком подразделении работает работник, которому начисляется заработная плата, и какие работы он выполняет.

Счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» предназначен для обобщения информации о расчетах с работниками организации по оплате труда (по всем видам оплаты труда, премиям, пособиям, пенсиям работающим пенсионерам и другим выплатам), а также по выплате доходов по акциям и другим ценным бумагам данной организации.

По кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» отражаются суммы:

- оплаты труда, причитающиеся работникам, - в корреспонденции со счетами учета затрат на производство (расходов на продажу) и других источников;

- оплаты труда, начисленные за счет образованного в установленном порядке резерва на оплату отпусков работникам и резерва вознаграждений за выслугу лет, выплачиваемого один раз в год, - в корреспонденции со счетом 96 «Резервы предстоящих расходов»;

- начисленных пособий по социальному страхованию, пенсий и других аналогичных сумм - в корреспонденции со счетом 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»;

- начисленных доходов от участия в капитале организации и т.п. - в корреспонденции со счетом 84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)».

По дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» отражаются выплаченные суммы оплаты труда, премий, пособий, пенсий и т.п., доходов от участия в капитале организации, а также суммы начисленных налогов, платежей по исполнительным документам и других удержаний.

Начисленные, но не выплаченные в установленный срок (из-за неявки получателей) суммы отражаются по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и кредиту счета 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» (субсчет «Расчеты по депонированным суммам»).

Если заработная плата начисляется работникам основного производства, бухгалтером предприятия делается такая проводка:

Дебет 20 «Основное производство» Кредит 70 - начислена заработная плата работнику основного производства.

Если начисляется заработная плата управленческому персоналу, отражается в учете предприятия это так:

Дебет 25 «Общепроизводственные расходы» Кредит 70 - начислена зарплата управленческому персоналу.

ООО «Энергия-СТ» занимается оказанием услуг и строит здание склада собственными силами. В январе 2010 года была начислена заработная плата работникам организации в сумме 270 000 руб., в том числе работникам:

- основного производства - 180 000 руб.;

- управленческому персоналу - 50 000 руб.;

- отдела продаж - 18 000 руб.;

- занятым в строительстве склада - 22 000 руб.

Бухгалтер ООО «Энергия-СТ» сделал следующие проводки:

Дебет 20 Кредит 70 - 180 000 руб. - начислена зарплата рабочим основного производства;

Дебет 26 Кредит 70 - 50 000 руб. - начислена зарплата управленческому персоналу;

Дебет 44 Кредит 70 - 18 000 руб. - начислена зарплата работникам отдела продаж;

Дебет 08 Кредит 70 - 22 000 руб. - начислена зарплата работникам, занятым в строительстве склада.

Когда организация получает прочие доходы и это требует трудовых затрат, то работникам, обеспечивающим получение этих доходов, начисляется зарплата проводкой:

Дебет 91-2 Кредит 70 - начислена заработная плата работникам, занятым в процессе получения прочих доходов.

Организация ООО «Энергия-СТ» создает резервы предстоящих расходов под выполнение тех или иных работ, при этом заработная плата сотрудникам, занятым их выполнением, начисляется тоже за счет созданного резерва:

Дебет 96 Кредит 70 - начислена заработная плата работникам за счет созданного ранее резерва.

Денежные средства, причитающиеся работникам ООО «Энергия-СТ», выдаются наличными из кассы организации или перечисляют на пластиковую карточку по заявлению работника. Когда денежные средства снимаются с расчетного счета для выплаты заработной платы из кассы, то их сумму отражают записью:

Дебет 50.1 Кредит 51 - поступили с расчетного счета денежные средства в кассу организации.

На сумму выплаченной заработной платы делается проводка:

Дебет 70 Кредит 50.1 - выплачена из кассы заработная плата работникам организации или:

Дебет 70 Кредит 51 – перечислена заработная плата работникам с расчетного счета организации.

Если не все работники получили заработную плату, то оставшиеся невыплаченными суммы депонируют и сдают на расчетный счет в обслуживающий фирму банк. Заработная плата в ООО «Энергия-СТ» выплачивается не реже чем каждые полмесяца в соответствии со ст. 136 ТК РФ. Налог на доходы физических лиц и единый социальный налог начисляют на сумму заработной платы по итогам каждого месяца. Поэтому сумму зарплаты, выданную авансом за первую половину месяца, этими налогами не облагают.

Фонд оплаты труда предприятия ООО «Энергия-СТ» облагается страховыми взносами, заменившими с 01 января 2010 года единый социальный налог.

Расчеты по страховым взносам учитывают на счете 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению». Это касается как страховых взносов, так и отчислений от несчастных случаев на производстве. Абсолютно все страховые взносы рассчитывают и перечисляют во внебюджетные фонды ежемесячно. При этом проводки по начислению взносов делаются на конец месяца, за который они рассчитаны. Независимо от того, когда взносы были перечислены в фонды.

Ежемесячно в учете организации делаются такие записи:

Дебет 20 (25,26,44…) Кредит 69 субсчет «Расчеты с ПФР по страховой части пенсии» - начислены взносы в ПФР на страховую часть пенсии;

Дебет 20 (25,26,44…) Кредит 69 субсчет «Расчеты с ПФР по накопительной части пенсии» - начислены взносы в ПФР на накопительную часть пенсии;

Дебет 20 (25,26,44…) Кредит 69 субсчет «Расчеты с ФСС по взносам на случай временной нетрудоспособности и материнства» - начислены взносы в ФСС на случай временной нетрудоспособности и материнства;

Дебет 20 (25,26,44…) Кредит 69 субсчет «Расчеты с федеральным ФОМС» - начислены взносы в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования;

Дебет 20 (25,26,44…) Кредит 69 субсчет «Расчеты с территориальным ФОМС» - начислены взносы в территориальный фонд обязательного медицинского страхования;

Дебет 20 (25,26,44…) Кредит 69 субсчет «Расчеты с ФСС по взносам от несчастных случаев и профзаболеваний» - начислены страховые взносы в ФСС РФ от несчастных случаев на производстве.

Рассмотрим на практических примерах предприятия порядок налогообложения.

Сержантов И.В. (1970 г.р.) работает в компании по трудовому договору. За январь 2010 года сотруднику было начислено:

- заработная плата в сумме 15 000 руб.

- компенсация за неиспользованный отпуск (не связанная с увольнением) в размере 5000 руб.

- материальная помощь – 5000 руб.

- командировочные (суточные, расходы на проезд) – 2000 руб.

Кроме того, в январе Сержантов был на больничном, в связи с чем компания выплатила пособие (компенсируемое из средств ФСС) в сумме 1200 руб.

Величина базы для исчисления страховых взносов составила 21000 (15000 + 5000 + 1000). В расчет не включены командировочные расходы (2000 руб.), а также материальная помощь в сумме, не облагаемой страховыми взносами (4000 руб.).

Таким образом, суммы обязательных платежей за январь 2010 года составили:

- в ПФР на страховую часть – 2940 (21000 руб. х 14%);

- в ПФР на накопительную часть – 1260 руб. (21000 руб. х 6%);

- в ФСС РФ - 609 руб. (21000 руб. х 2,9%);

- в ФФОМС – 231 руб. (21000 х 1,1%);

- в ТФОМС – 420 руб. (21000 х 2%).

Всего с выплат Сержантову бухгалтер перечислил в бюджет 5460 руб. (21000 руб. х 26%). При этом общий платеж в Фонд социального страхования РФ за всех работников компании бухгалтер уменьшил на сумму выплаченного больничного – 1200 руб.

Главный бухгалтер ООО «Энергия-СТ» сделал такие проводки:

Дебет 20 Кредит 70 - 15 000 руб. - начислена зарплата старшему юристу;

Дебет 70 Кредит 68.1 – 1898 руб. – начислен НДФЛ ((15000 – 400) х 13%).

Дебет 20 Кредит 69.11 - 120 руб. (12 000 руб. x 1%) - начислен взнос на страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;

Дебет 20 Кредит 69.2.1 - 2940 руб. - начислен страховой взнос в ПФР на страховую часть;

Дебет 20 Кредит 69.2.2 – 1260 руб. - начислен страховой взнос в ПФР на накопительную часть;

Дебет 20 Кредит 69.3.1 – 609 руб. - начислен страховой взнос в ФСС РФ;

Дебет 20 Кредит 69.4.1 – 231 руб. - начислен страховой взнос в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования;

Дебет 20 Кредит 69.4.2 - 420 руб. – начислен страховой взнос в Территориальный фонд обязательного медицинского страхования.

Выплачивая работникам доходы, организация ООО «Энергия-СТ» обязана удержать налог на доходы и перечислить его сумму в бюджет. В учете делается запись:

Дебет 70 Кредит 68 субсчет «Расчеты по налогу на доходы физических лиц» - удержан налог на доходы с сумм, выплаченных работникам фирмы.

Налогом облагают общую сумму дохода, которую работник получил от организации в календарном месяце, уменьшенную на сумму доходов, необлагаемых налогом, и на сумму налоговых вычетов. Если человек работает в организации не с начала года, то вычет предоставляется с учетом дохода, который он получил по прежнему месту работы. При этом работник должен представить в бухгалтерию справку о доходах по форме № 2-НДФЛ с предыдущего места работы.

В заключение данной главы можно сделать следующие выводы.

Учет расчетов по оплате труда на предприятии ведется с использованием счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Фонд оплаты труда облагается начислением страховых взносов, заменившими с 2010 года ЕСН. Учет страховых взносов ведется на счете 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению». Исследуемое предприятие производит производственные удержания из заработной платы работников: алименты, удержания за произведенный работником брак, невозвращенные подотчетные суммы. В целом, как показали наши исследования, учет расчетов по оплате труда на исследуемом предприятии ведется в полном соответствии с действующими нормами законодательства РФ.

**3. Рекомендации по совершенствованию учета расчетов по оплате труда**

В условиях сложившейся в последнее время сложной экономической ситуации предприятие ищет новые модели оплаты труда, дающие простор развитию личной материальной заинтересованности работников. Главной является стимулирующая, а более точно, мотивационная функция трудовых доходов работников. Именно эта часть механизма заработной платы и социальных стимулов играет главную роль в интенсивном использовании живого труда, направляет его на реализацию целей управления. Очевидно, что работник ведет личный учет своих доходов и в случае получения заработной платы в меньших размерах, чем он ожидал получить, возникают конфликтные ситуации с работниками бухгалтерии. Поэтому так важно организовать четкий учет заработной платы на предприятии. Поэтому необходимо проводить инвентаризацию расчетов по оплате труда работников организации.

Основными целями инвентаризации расчетов с работниками по заработной плате является проверка полноты и обоснованности отражения в учете обязательств организации по выплате заработной платы и правильности ее начисления в соответствии с первичными документами. По задолженности работникам организации выявляются невыплаченные суммы по оплате труда, подлежащие перечислению на счет депонентов, а также суммы и причины возникновения переплат работникам.

В ООО «Энергия-СТ» осуществлена компьютеризация бухгалтерского учета основных операций с использованием бухгалтерской программы 1 С версии 7.7. Это сразу сказалось на росте производительности работы бухгалтерии, уменьшился объем ручного труда, отсутствуют арифметические ошибки, больше времени уделяется первичному контролю. Уделяется значительно больше времени изучению быстро меняющего инструктивного материала.

Для уменьшения объема ручной рутинной работы и в связи с большим количеством отчетности по оплате труда и начислением на ФОТ с начала 2010 года приобретена и будет использована более совершенная версия программы (версия 8.0). Компенсирующим моментом в расходах фирмы было приложение к этой версии – информационная база «Гарант», в которой содержится несколько тысяч нормативно-правовых документов, позволяющих руководству организации оперативно получать информацию правового и налогового права.

Для совершенствования учета оплаты труда требуется принципиально новая организация оплаты труда. И это реальная необходимость замены устаревшей, низко эффективной модели оплаты труда, которая в значительной мере сдерживает реализацию потенциала работников и тормозит развитие экономики. Всевозможные премии, доплаты и надбавки утратили стимулирующую роль и превратились, по сути, в механическую прибавку к тарифным ставкам и должностным окладам, как правило, не связанную с результатами труда. Более того, они настолько усложняют организацию заработной платы, что она становится недоступной для понимания.

Рассмотрим, какие первоочередные преобразования в организации оплаты труда следует провести в ООО «Энергия-СТ», чтобы она соответствовала современным условиям хозяйствования. Прежде всего, надо окончательно отказаться от использования гарантированных тарифных ставок и должностных окладов. Именно они выступают главным ограничителем и шлагбаумом размеров заработной платы и заинтересованности персонала в развитии и реализации имеющихся способностей. Дело в том, что превышение меры труда, за которую выплачивается ставка или оклад, либо не предполагает увеличения и не сопровождается ростом его оплаты, либо это увеличение незначительно и слабо ощутимо для сотрудников. Поэтому тарифные ставки и должностные оклады работники традиционно связывают с тем предельным уровнем количества и качества труда, превышение которого материально не выгодно для них. При этом часто срабатывает принцип: зачем работать больше и лучше, если все равно получишь не больше установленной ставки или оклада.

Действующий сегодня порядок начисления ставок и окладов допускает возможность их выплаты без достижения работниками соответствующих результатов. Здесь несколько иная логика: стоит ли достигать требуемых результатов, определенных тарифной системой, ведь и без этого получишь, как минимум, гарантированную ставку или оклад. Такой механизм организации и выплаты ставок и окладов, естественно, расслабляет и не заинтересовывает работников в высокопроизводительном труде. Более того, думается, что с учетом сказанного, он не во всем соответствует экономическому закону распределения по труду в его классическом понимании и принципу социальной справедливости, поскольку допускает равное вознаграждение за неравный труд. Именно в этом видится одна из основных причин сознательного недоиспользования трудящимися своих физических и интеллектуальных способностей.

Достаточно большое количество сотрудников не уверены, что если они будут работать больше и лучше, то увеличится их заработок. Не логично распределять не гарантированный, динамичный ФОТ между сотрудниками по гарантированным стабильным ставкам и окладам. Это равносильно попытке преждевременно точно распределить еще не созданный продукт. Заменить данный элемент организации оплаты труда можно внедрив бестарифную систему заработной платы всем сотрудникам фирмы.

Все вышеизложенное позволит улучшить систему оплаты труда на предприятии ООО «Энергия-СТ».

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В заключение проведенного исследования можно сделать следующие выводы.

Учет труда и его оплаты по праву считается одной из наиболее трудоемких отраслей бухучета. Это связано, прежде всего, с тем, что от бухгалтера-«трудовика» требуется умение применять множество первичных документов, которые надлежит выбрать из еще большего числа дублирующих документов. При этом даже если документы выбраны правильно, при некорректном их использовании возможно дублирование информации с утерей ценных сведений. Вот почему так важно уделять внимание учету расчетов по оплате труда на предприятиях.

Оплата труда работника, представляет собой вознаграждение за труд, выплачиваемое как в денежной, так и в неденежной форме. Размер отплаты труда складывается из нескольких элементов:

- основной элемент оплаты труда работника - вознаграждение за труд в соответствии с фактически отработанным временем, напрямую зависящее от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;

- наряду с вознаграждением за труд работник может получать компенсационные выплаты (доплаты и надбавки), связанные с работой в условиях, отклоняющихся от нормальных. А также - с работой в особых климатических условиях; работой на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению; иные выплаты компенсационного характера;

- кроме вышеперечисленного, при определении размера оплаты труда могут начисляться стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Формы заработной платы - это способ соотношения между трудом работника и размером его заработной платы. В зависимости от показателей измерения затрат труда различают повременную и сдельную формы заработной платы, которые являются основными.

Фонд оплаты труда - это трудовая стоимость бизнес-результата, которая складывается из стоимости всех трудовых вкладов на всех рабочих местах. При приеме на работу в ООО «Энергия-СТ» работника с ним заключается трудовой договор. Наем работника фиксируется в бухгалтерии посредством приказа о приеме работника на работу по форме № Т-1. Данный первичный учетный документ применяется для оформления и учета принимаемых на работу работников по трудовому договору. На основании этих документов делается запись в трудовую книжку работника, и заполняются соответствующие сведения в личной карточке по форме № Т-2.

Как показали наши исследования, документальное оформлений операций по начислению заработной платы и удержаний из нее на исследуемом предприятии ООО «Энергия-СТ» ведется в полном соответствии с действующим законодательством.

Аналитический учет оплаты труда в организации ведется по каждому работнику с использованием лицевых счетов рабочих и служащих по форме № Т-54а. Лицевые счета открываются на каждого работника организации в момент его принятия на работу. По окончании календарного года лицевой счет работника закрывается и открывается новый лицевой счет на следующий год. Ежемесячно бухгалтерией организации в лицевые счета работников заносятся сведения о размере начисленной оплаты труда и иных доходов работника, суммах произведенных удержаний и вычетов, а также о суммах, причитающихся к выплате.

По результатам нашего исследования был сделан вывод, что в бухгалтерском учете ООО «Энергия-СТ» начисление заработной платы работникам фирмы отражается по кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», а корреспондирующий с ним счет зависит от того, в каком подразделении работает работник, которому начисляется заработная плата, и какие работы он выполняет.

Фонд оплаты труда облагается начислением страховых взносов, заменившими с 2010 года ЕСН. Учет страховых взносов ведется на счете 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению». Исследуемое предприятие производит производственные удержания из заработной платы работников: алименты, удержания за произведенный работником брак, невозвращенные подотчетные суммы.

В целом, как показали наши исследования, учет расчетов по оплате труда ведется в полном соответствии с действующими нормами законодательства РФ.

Аудит расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Энергия-СТ» планировался и проводился таким образом, чтобы получить разумную уверенность в том, что учет операций по оплате труда и расчетам с персоналом организации на предприятии не содержит существенных искажений в результате неправильных расчетов с персоналом.

По результатам проведенной аудиторской проверки было установлено, что оформление трудовых отношений не оформлено должным образом, не ведется табель учета рабочего времени, но суммы задолженности перед персоналом ООО «Энергия-СТ» совпадают, нарушений к искажению задолженности не обнаружено.

Первоочередные преобразования в организации оплаты труда следует провести в ООО «Энергия-СТ», чтобы она соответствовала современным условиям хозяйствования. Необходимо окончательно отказаться от использования гарантированных тарифных ставок и должностных окладов. Именно они выступают главным ограничителем и шлагбаумом размеров заработной платы и заинтересованности персонала в развитии и реализации имеющихся способностей. Заменить данный элемент организации оплаты труда можно внедрив бестарифную систему заработной платы всем без исключения сотрудникам фирмы. Это позволит улучшить систему оплаты труда на предприятии ООО «Энергия-СТ».

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 07.05.2009) // Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 1. - ст. 3.

2. Федеральный закон от 21.11.1996 № 129-ФЗ (ред. от 23.11.2009) «О бухгалтерском учете» // Собрание законодательства РФ. – 1996. - № 48. - ст. 5369.

3. Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ (ред. от 28.11.2009) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // Собрание законодательства РФ. – 1998. - № 31. - ст. 3803.

4. Федеральный закон от 24.07.2009 № 212-ФЗ (ред. от 25.11.2009) «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования» // Собрание законодательства РФ. – 2009. - № 30. - ст. 3738.

5. Федеральный закон от 24.07.2009 № 213-ФЗ (ред. от 25.12.2009) «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования» // Собрание законодательства РФ. – 2009. - № 30. - ст. 3739.

6. Абош И. Суммированный учет рабочего времени // Бухгалтерия и кадры. – 2008. - № 12.

7. Виговский Е.В. Порядок и особенности исчисления заработной платы. Практика применения // Трудовое право. - 2009. - № 3.

8. Ивановская Л. Нацеленность на результат // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2009. - № 2.

9. Клокова Н.В. Заработная плата и другие «трудовые» выплаты: правовые, бухгалтерские и налоговые вопросы // Горячая линия бухгалтера. – 2008. - № 11.

10. Лушникова М. Основная гарантия по оплате труда работников: история, теория, практика // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2009. - № 3.

11. Миронов В.И. Увольнения, сокращения, переводы, новые трудовые договоры, заработная плата: трудовые споры в условиях кризиса // Трудовое право. – 2009. - № 5

12. Овчинникова Т.И. Гостева Г.В. К вопросу об изменении оплаты труда вузовских работников // Управление персоналом. – 2008. - № 11.

13. Ратехина В.А. Трудоправовые гарантии права на заработную плату. Дис. ...к. ю. н. - Ярославль, 2007.

14. Сутягин А.В., Ершов В.А., Толмачев И.А. Справочник практикующего юриста по трудовому праву. – М.: РОСБУХ, 2008.

15. Толмачев И.А. Малый бизнес: заработная плата при упрощенной системе налогообложения (3-е издание, переработанное и дополненное). – М.: РОСБУХ, 2008.

16. Толмачев И.А., Феоктистов И.А. Средний заработок: порядок исчисления в различных ситуациях (отпускные, компенсации, больничные, детские пособия. – М.: РОСБУХ, 2009

17. Трудовое право / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. - М., 2007.

18. Трудовое право России / Под ред. С.Ю. Головиной, М.В. Молодцова. - М., 2008.

19. Турсина Е.А. Заработная плата: начисления, выплаты, налоги: Практическое пособие. – М.: Омега-Л, 2009.

20. Феоктистов И.А., Нечипорчук Н.А., Красноперова О.А. Комментарий к последним изменениям в Налоговый кодекс Российской Федерации. – М.: РОСБУХ, 2009.

21. Шиндер И. Отражение в бухгалтерском учете операций, связанных с расчетами по оплате труда // Бухгалтерский учет и налогообложение. – 2008. - № 8.

**Приложение 1**

Штатное расписание с 01.01.2010 года

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность | Единица | Оклад, в руб. | |
| 2007 год | 2008 год |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Генеральный директор | 1 | 20000 | 20000 |
| Исполнительный директор | 1 | 20000 | 20000 |
| Коммерческий директор | 1 | 20000 | 20000 |
| Главный бухгалтер | 1 | 20000 | 20000 |
| Главный экономист | 1 | 20000 | 20000 |
| Начальник отдела кадров | 1 | 17000 | 17000 |
| Начальник отдела маркетинга и рекламы | 1 | 17000 | 17000 |
| Начальник отдела продаж | 1 | 17000 | 17000 |
| Начальник планово-экономического отдела | 1 | 17000 | 17000 |
| Юрисконсульт | 1 | 17000 | 17000 |
| Юрист | 2 | 15000 | 15000 |
| Заместитель главного бухгалтера | 1 | 17000 | 17000 |
| Бухгалтер | 2 | 15000 | 15000 |
| Экономист | 4 | 15000 | 15000 |
| Продавец | 15 | 13000 | 13000 |
| Специалист | 10 | 13000 | 13000 |
| Младший специалист | 3 | 10000 | 10000 |
| Администратор | 2 | 7000 | 7000 |
| Зав.склад | 1 | 7000 | 7000 |
| Кладовщик | 4 | 5000 | 5000 |
| Специалисты по ремонту | 5 | 4500 | 4500 |
| Кассир | 4 | 4200 | 4200 |
| Уборщица | 2 | 3500 | 3500 |
| Грузчик | 4 | 3500 | 3500 |
| Старший мастер | 1 | 3500 | 3500 |
| Слесарь-сантехник | 1 | 3500 | 3500 |
| Электрик | 1 | 3500 | 3500 |
| Итого: | 75 | х | х |

**Приложение 2**

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР со специалистом

г. Казань

01.10.2008 г.

ООО «ЭНЕРГИЯ-СТ», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Савельева В.П., действующего на основании Устава, с одной стороны, и Хмелев Алексей Леонидович, именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. Работодатель поручает, а Работник принимает на себя выполнение трудовых обязанностей в должности специалиста.

1.2. Работа по настоящему договору является для Работника основной.

1.3. . Местом работы Работника является офис организации, расположенный по адресу: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

1.4. Работник подчиняется непосредственно директору ООО «ФОРМА».

1.5. В целях проверки соответствия квалификации Работника занимаемой должности, его отношения поручаемой работе, Работнику устанавливается испытательный срок, продолжительностью 3 (три) месяца, с момента начала работы, указанного в п. 2.1 настоящего договора.

2. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

2.1. Работник должен приступить к выполнению своих трудовых обязанностей с 01 октября 2008 г.

2.2. Настоящий договор заключен на неопределенный срок.

3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКА

3.1. За выполнение трудовых обязанностей заработная плата Работнику устанавливается согласно штатного расписания.

3.2.Работодателем устанавливаются ежеквартальные стимулирующие и компенсационные выплаты (доплаты, надбавки, премии и т.п.). Размеры и условия таких выплат определяются в Положениях о квартальном премировании.

3.3. Работнику выплачивается компенсация за разъездной характер работы.

3.4. Работнику оплачивается отпуска по временной нетрудоспособности и командировочные расходы в соответствии с действующими трудовым законодательством РФ.

4. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

4.1. Работнику устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье.

4.2. Время начала работы: 09.00 ч.

Время окончания работы: 18.00 ч.

4.3. В течение рабочего дня Работнику устанавливается перерыв для отдыха и питания с 12.00 час. до 13.00 час, который в рабочее время не включается.

4.4. Работнику предоставляется ежегодный, основной, оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

4.5. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику на основании его письменного заявления может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, установленной трудовым законодательством Российской Федерации.

5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

5.1. Работник обязан:

5.1.1. Добросовестно исполнять следующие должностные обязанности:

5.1.2. Соблюдать трудовую дисциплину.

5.1.3. Выполнять нормы труда в случае их установления Работодателем.

5.1.4. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

5.1.5. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников.

5.1.6. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

5.1.7. Не давать интервью, не проводить встречи и переговоры, касающиеся деятельности Работодателя, без предварительного разрешения руководства.

5.1.8. Не разглашать сведения, составляющие коммерческую тайну Работодателя. Сведения, являющиеся коммерческой тайной Работодателя.

5.1.9. По распоряжению Работодателя отправляться в служебные командировки на территории России.

5.2. Работник имеет право на:

5.2.1. Предоставление ему работы, обусловленной настоящим Договором.

5.2.2. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

5.2.3. Отдых, в том числе на ежегодный, основной, оплачиваемый отпуск, еженедельные выходные дни, нерабочие праздничные дни.

5.2.4. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.2.5. Иные права, установленные действующим законодательством Российской Федерации.

6. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

6.1. Работодатель обязан:

6.1.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия настоящего Договора.

6.1.2. Предоставлять Работнику работу, обусловленную настоящим Договором.

6.1.3. Обеспечивать Работника оборудованием, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.

6.1.4. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством РФ.

6.1.5. Обеспечивать бытовые нужды Работника, связанные с исполнением им трудовых обязанностей.

6.1.6. Осуществлять обязательное социальное страхование Работника в порядке, установленном федеральными законами.

6.1.7. Исполнять иные обязанности, установленные действующим законодательством Российской Федерации.

6.2. Работодатель имеет право:

6.2.1. Поощрять Работника за добросовестный эффективный труд.

6.2.2. Требовать от Работника исполнения трудовых обязанностей, определенных в должностной инструкции, бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников.

6.2.3. Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации. Принимать локальные нормативные акты.

6.2.5. Осуществлять иные права, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами.

7. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ РАБОТНИКА

7.1. Работник подлежит социальному страхованию в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством Российской Федерации.

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. На период действия настоящего Договора на Работника распространяются все гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, локальными актами Работодателя и настоящим договором.

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9.1. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения Работником своих обязанностей, указанных в настоящем договоре, нарушения трудового законодательства, Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, иных локальных нормативных актов Работодателя, а также причинения Работодателю материального ущерба он несет дисциплинарную, материальную и иную ответственность согласно трудовому законодательству Российской Федерации. В случаях, предусмотренных в законе, Работодатель обязан компенсировать Работнику моральный вред, причиненный неправомерными действиями и(или) бездействием Работодателя.

10. ПРЕКРАЩЕНИЕ ДОГОВОРА

10.1. Настоящий трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации.

10.2. Во всех случаях днем увольнения Работника является последний день его работы.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Условия настоящего трудового договора носят конфиденциальный характер и разглашению не подлежат.

11.2. Условия настоящего трудового договора имеют обязательную юридическую силу для сторон с момента его подписания сторонами. Все изменения и дополнения к настоящему трудовому договору оформляются двусторонним письменным соглашением.

11.3. Споры между сторонами, возникающие при исполнении трудового договора, рассматриваются в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

11.4. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим трудовые отношения.

11.5. Договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых хранится у Работодателя, а другой - у Работника.

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 07.05.2009) // Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 1. - ст. 3. [↑](#footnote-ref-1)
2. Толмачев И.А., Феоктистов И.А. Средний заработок: порядок исчисления в различных ситуациях (отпускные, компенсации, больничные, детские пособия. – М.: РОСБУХ, 2009 [↑](#footnote-ref-2)
3. Клокова Н.В. Заработная плата и другие «трудовые» выплаты: правовые, бухгалтерские и налоговые вопросы // Горячая линия бухгалтера. – 2008. - № 11. [↑](#footnote-ref-3)
4. Толмачев И.А. Малый бизнес: заработная плата при упрощенной системе налогообложения (3-е издание, переработанное и дополненное). – М.: РОСБУХ, 2008. [↑](#footnote-ref-4)
5. Феоктистов И.А., Нечипорчук Н.А., Красноперова О.А. Комментарий к последним изменениям в Налоговый кодекс Российской Федерации. – М.: РОСБУХ, 2009. [↑](#footnote-ref-5)
6. Виговский Е.В. Порядок и особенности исчисления заработной платы. Практика применения // Трудовое право. - 2009. - № 3. [↑](#footnote-ref-6)
7. Турсина Е.А. Заработная плата: начисления, выплаты, налоги: Практическое пособие. – М.: Омега-Л, 2009. [↑](#footnote-ref-7)
8. Овчинникова Т.И. Гостева Г.В. К вопросу об изменении оплаты труда вузовских работников // Управление персоналом. – 2008. - № 11. [↑](#footnote-ref-8)
9. Ивановская Л. Нацеленность на результат // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2009. - № 2. [↑](#footnote-ref-9)
10. Сутягин А.В., Ершов В.А., Толмачев И.А. Справочник практикующего юриста по трудовому праву. – М.: РОСБУХ, 2008. [↑](#footnote-ref-10)
11. Толмачев И.А. Малый бизнес: заработная плата при упрощенной системе налогообложения (3-е издание, переработанное и дополненное). – М.: РОСБУХ, 2008. [↑](#footnote-ref-11)
12. Шиндер И. Отражение в бухгалтерском учете операций, связанных с расчетами по оплате труда // Бухгалтерский учет и налогообложение. – 2008. - № 8. [↑](#footnote-ref-12)
13. Миронов В.И. Увольнения, сокращения, переводы, новые трудовые договоры, заработная плата: трудовые споры в условиях кризиса // Трудовое право. – 2009. - № 5 [↑](#footnote-ref-13)
14. Абош И. Суммированный учет рабочего времени // Бухгалтерия и кадры. – 2008. - № 12. [↑](#footnote-ref-14)
15. Трудовое право / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. - М., 2007. [↑](#footnote-ref-15)
16. Ратехина В.А. Трудоправовые гарантии права на заработную плату. Дис. ...к. ю. н. - Ярославль, 2007. [↑](#footnote-ref-16)
17. Трудовое право России / Под ред. С.Ю. Головиной, М.В. Молодцова. - М., 2008. [↑](#footnote-ref-17)
18. Лушникова М. Основная гарантия по оплате труда работников: история, теория, практика // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2009. - № 3. [↑](#footnote-ref-18)